

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa Sumber Daya Manusia kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manajemen menurut Wirawan (2015:166) adalah sesuatu yang dapat membuat organisasi mempunyai daya, kekuatan, kekuasaan, dan energi sehingga dapat bergerak melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuannya dalam lingkungan organisasi yang kompetitif. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Desler (2010:4) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Salah satu masalah yang saat ini dihadapi oleh organisasi dalam dunia bisnis adalah bagaimana suatu organisasi dapat bertahan di era globalisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang diperlukan dalam keberlangsungan dan kemajuan bagi suatu organisasi. Karena komitmen organisasi mampu meningkatkan daya saing dalam organisasi.

Komitmen organisasi menurut Khaerul Umam (2010:259), bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbins (2015:367) adalah sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir. Menurut Munandar (2010:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku organisasi, dan mempunyai fungsi serta manfaat yang berguna untuk organisasi.

Budaya organisasi adalah faktor penting dalam mengubah atau memperluas nilai-nilai, sikap, dan membuat pola-pola perilaku tepat serta mampu mempertinggi komitmen organisasional. Karyawan yang lebih dilibatkan dalam kegiatan organisasi dan memberikan pemberdayaan terhadap karyawan, sehingga perilaku karyawan di dalam organisasi akan memiliki rasa

tanggung jawab terhadap organisasi dan dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2009:35) merupakan sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan tentang sifat-sifat yang ada didalam seluruh pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga hal tersebut mempengaruhi perilaku terhadap pekerjaannya.

Selain meningkatkan budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan, organisasi juga perlu memperhatikan pengembangan karir. Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Pengembangan karir merupakan upaya yang harus dilakukan oleh karyawan agar rencana karir yang direncanakan berhasil secara optimal. Handoko (2011:130) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir diperlukan didalam organisasi untuk promosi jabatan, untuk mengisi staf yang berubah-ubah dan hanya ditempati oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan tertentu, serta untuk memberikan harapan pekerjaan kepada karyawan yang lebih realistis. Perencanaan karir merupakan proses yang harus dilalui oleh karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah dalam mencapai tujuan karir.

PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus yang beralamatkan di Desa Besito, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil khususnya dalam pemintalan benang. Budaya organisasi pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus masih rendah. Hal ini terlihat dari tabel 1 bahwa alat keamanan yang diberikan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus kepada karyawan mengenai perlengkapan keamanan kerja bagian produksi hanya diberikan topi, masker dan sarung tangan saja. Karyawan bagian produksi yang menjalankan kegiatan produksi benang tenun harus benar-benar diperhatikan alat keamanannya dengan tujuan menciptakan rasa aman pada karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dikarenakan pada bagian produksi karyawan akan berhadapan dengan mesin-mesin dan harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Kurangnya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi mengenai alat keamanan yang kurang lengkap seperti alat pelindung mata atau kacamata safety. Alat pelindung mata sangat diperlukan untuk melindungi mata dari masuknya debu atau partikel-partikel yang dapat menyebabkan iritasi mata atau risiko-risiko yang dapat terjadi pada mata. Kurangnya alat keamanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi mengakibatkan karyawan merasa kurang aman dalam melakukan pekerjaan. Dengan tidak terpenuhinya rasa aman terhadap pekerjaan tersebut maka komitmen karyawan terhadap organisasi masih rendah. Data mengenai pemberian alat keamanan oleh perusahaan tersaji pada tabel 1.

Tabel 1.1

Data Alat Keamanan Karyawan Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V

Kudus

No.	Bagian	Alat Keamanan			
		Topi standar SWA	Masker	Sarung tangan	Kacamata safety
1.	<i>Blowing</i>	Ada	Ada	Ada	Tidak ada
2.	<i>Carding</i>	Ada	Ada	Ada	Tidak ada
3.	<i>Drawing</i>	Ada	Ada	Ada	Tidak ada
4.	<i>Speed Frame</i>	Ada	Ada	Ada	Tidak ada
5.	<i>Ring Frame</i>	Ada	Ada	Ada	Tidak ada
6.	<i>Winding</i>	Ada	Ada	Ada	Tidak ada

Sumber : PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus 2018

Selain masalah budaya organisasi, karakteristik pekerjaan belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Adapun karakteristik pekerjaan bagian produksi pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebagai berikut.

- 1) *Blowing* : memasukkan bahan baku kapas atau polyster ke dalam mesin *blowing* untuk diuraikan gumpalan-gumpalan seratnya, dibersihkan kotoran-kotoranya, dan diaduk sehingga terjadi percampuran yang merata antara beberapa jenis kapas.
- 2) *Carding* : mengawasi slyver atau lembaran kapas menjadi tali kapas ke dalam *can* atau tong apabila sudah penuh maka dipindah ke dalam *can* yang kosong untuk di isi kembali.
- 3) *Drawing* : mengoperasikan hasil dari proses *carding* untuk dijadikan menjadi slyver tipe 1 (ukuran lebih kecil).
- 4) *Speed Frame* : mengoperasikan hasil dari *drawing* untuk dimasukkan ke dalam *bobbin*.

- 5) *Ring Frame* : mengoperasikan hasil dari *speed frame* untuk di masukkan ke dalam rol pada proses *ring frame*.
- 6) *Winding* : mengoperasikan beberapa proses hasil dari *ring frame* menjadi *cone* serta melakukan pengontrolan dan pemotongan benang dari benang yang cacat baik panjang, pendek, tebal dan tipis.

Tabel 1.2

Data Perpindahan Karyawan Tetap Bagian Produksi 2018

No.	Jumlah Karyawan	Pekerjaan lama	Pekerjaan baru	Keterangan
1.	27 orang	<i>Blowing</i>	<i>Carding</i>	Tanpa pelatihan
2.	20 orang	<i>Carding</i>	<i>Drawing</i>	Tanpa pelatihan
3.	25 orang	<i>Drawing</i>	<i>Speed Frame</i>	Tanpa pelatihan
4.	35 orang	<i>Speed Frame</i>	<i>Ring Frame</i>	Tanpa pelatihan
5.	18 orang	<i>Ring Frame</i>	<i>Winding</i>	Tanpa pelatihan
6.	15 orang	<i>Winding</i>	<i>Blowing</i>	Tanpa pelatihan

Sumber: PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus

Berdasarkan data tabel 2 tentang perpindahan karyawan tetap bagian produksi tahun 2018 dapat ditarik kesimpulan bahwa perpindahan karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus melakukan perpindahan karyawan pekerja lama ke pekerjaan baru masih dilakukan tanpa melakukan pelatihan terlebih dahulu. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di bagian baru membutuhkan karyawan sehingga harus diambilkan karyawan dibagian lainnya untuk mengisi kekosongan di bagian yang baru. Karyawan yang dipindahkan di pekerjaan baru dan tidak sesuai dengan pekerjaan lamanya akan membuat karyawan berada dalam kondisi tidak siap karena karyawan tidak diberikan pelatihan di pekerjaan barunya. Karyawan harus bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dalam waktu yang lebih lama karena karyawan

tidak diberikan pelatihan. Selain itu karyawan yang tidak memiliki kemampuan dasar pada pekerjaan baru menyebabkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan bisa menjadi lebih besar sehingga hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal. Karyawan juga akan merasa terpaksa saat menyelesaikan pekerjaan dibagian yang baru karena karyawan harus menemukan cara-cara yang baru untuk bisa menyelesaikan pekerjaan di bidang yang baru dengan cepat. Hal ini akan berakibat karyawan akan muncul rasa untuk pindah dari perusahaan daripada harus bertahan dengan pekerjaan di bagian baru yang sebenarnya tidak di inginkan. Sehingga karyawan yang dipindahkan ke bagian yang baru akan memiliki komitmen yang lebih rendah daripada karyawan yang tetap bekerja pada pekerjaan lamanya.

Pengembangan karir erat hubungannya terhadap komitmen organisasi seseorang. Pengembangan karir merupakan sebuah sistem pengembangan karir sendiri menjadi lebih baik. Pengembangan karir menjadi jawaban agar karyawan mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya semata-mata untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan, namun dengan berada pada jenjang tertentu di dalam perusahaan tempatnya bekerja, seorang karyawan juga mampu untuk naik pada jenjang yang lebih tinggi sehingga menciptakan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dalam pekerjaannya. Pengembangan karir pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus masih rendah.

Tabel 1.3

Data Masa Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi 2018

No.	Bagian	Karyawan		Total karyawan	Waktu bekerja
		Sudah promosi	Belum promosi		
1.	<i>Blowing</i>	8 orang	37 orang	41 orang	Tahun 2010-2018
2.	<i>Carding</i>	4 orang	25 orang	27 orang	Tahun 2010-2018
3.	<i>Drawing</i>	3 orang	21 orang	23 orang	Tahun 2010-2018
4.	<i>Speed Frame</i>	2 orang	18 orang	19 orang	Tahun 2010-2018
5.	<i>Ring Frame</i>	6 orang	29 orang	32 orang	Tahun 2010-2018
6.	<i>Winding</i>	5 orang	24 orang	23 orang	Tahun 2010-2018
	Jumlah	28 orang	154 orang	167 orang	

Sumber: PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus

Hal ini terlihat dari tabel 3 bahwa PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus kurang memberikan kesempatan kepada karyawan bagian produksi terutama kepada karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari 5 tahun untuk mengembangkan karirnya, sehingga masih banyak karyawan yang menempati posisi operator atau pelaksana dan tidak memiliki jenjang karir yang lebih baik lagi. Tanpa adanya dukungan dari organisasi terhadap pengembangan karir karyawan, maka perencanaan yang telah dilakukan oleh individu tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir karyawan dengan baik supaya komitmen karyawan terhadap organisasi terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Research gap tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Sumanto dan Herminingsih (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, hasilnya berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Bastiani dan Rahardjo (2017) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu Konya et al. (2016) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian Madi et al. (2014) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Rehman (2017) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berbeda dengan penelitian Sari (2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mendapatkan dorongan untuk penelitian berikutnya dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri sebagai berikut:

- a) Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir.
- b) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.
- c) Obyek penelitian ini pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- d) Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebanyak 330 karyawan.

- e) Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018-Maret 2019.

1.3 Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang ada di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus berkaitan dengan budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi mengenai alat keamanan yang kurang lengkap seperti alat pelindung mata atau kacamata safety sehingga karyawan merasa kurang aman dalam proses mengerjakan pekerjaannya.
- b. Kurangnya penguasaan terhadap tugas atau pekerjaan baru kepada karyawan tanpa pelatihan terlebih dahulu, sehingga kurang dapat menyesuaikan diri.
- c. Pengembangan karir pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus masih rendah, karena karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 5 tahun masih bekerja dalam posisi penempatan operator atau pelaksana.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 3.1 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?
- 3.2 Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?
- 3.3 Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?

3.4 Apakah budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

- 4.1 Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 4.2 Menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 4.3 Menguji pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 4.4 Menguji pengaruh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

5.1 Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman penelitian dalam mengembangkan komitmen organisasi khususnya berkenaan dengan manajemen sumber

daya manusia mengenai teori budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir.

5.2 Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Sari Warna Asli dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih baik.

